

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ

Ю. Мачульская (ГИУСТ БГУ)

Научный руководитель:

кандидат экон. наук, доцент Л.П. Ермалович

Исследование проблем трудовой мотивации невозможно без анализа ее психологических аспектов. Впервые слово «мотивация» употребил А. Шопенгауэр. Затем этот термин прочно вошел в психологический обиход для объяснения социально-экономических причин поведения человека и животных.

В настоящее время мотивация как психическое явление трактуется по-разному. В одном случае – как совокупность факторов, поддерживающих и направляющих, т. е. определяющих поведение, в другом случае – как совокупность мотивов, в третьем – как побуждение, вызывающее активность организма и определяющее ее направленность.

Отсюда все определения мотивации можно отнести к двум направлениям. Первое рассматривает мотивацию со структурных позиций, как совокупность факторов или мотивов. Второе направление рассматривает мотивацию не как статичное, а как динамичное образование, как процесс, механизм.

Однако и в том, и в другом случае мотивация выступает как вторичное по отношению к мотиву явление. Более того, во втором случае мотивация выступает как средство или механизм реализации уже имеющихся мотивов: возникла ситуация, позволяющая реализовать имеющийся мотив, появляется и мотивация, т. е. процесс регуляции деятельности с помощью мотива.

Д. Леонтьев выделяет два типа мотивации: первичную, которая проявляется в форме потребности, влечения, инстинкта, и вторичную, проявляющуюся в форме мотива. В данном случае имеется отождествление мотива с мотивацией [1; 2]. Д. Леонтьев полагает, что мотив как форма мотивации возникает только на уровне личности и обеспечивает личностное обоснование решения действовать в определенном направлении для достижения определенных целей, и с этим нельзя не согласиться [2].

Во многих случаях психологи под мотивацией имеют в виду детерминацию поведения, поэтому выделяют внешнюю и внутреннюю мотивацию.

Приступая к разработке системы мотивации, руководитель задает себе вопрос о том, что может заставить сотрудников делать то, что необходимо компании. Ответ на этот вопрос следует искать в психологии мотивации. Определение личной мотивации человека – это самая важная и сложная задача менеджера по персоналу.

В целом же процесс разработки системы мотивации представляет определенный мотивационный цикл [3]. В первую очередь следует определить группы сотрудников и изучить потребности каждой. Затем определить инструменты мотивации для различных групп. Наконец, объединить систему мотивации группы с общей мотивационной системой организации и проанализировать результаты, а в случае необходимости сделать корректировку.

Чтобы сотрудники работали максимально эффективно, необходимо разработать правильную систему, которая будет стимулировать их к этому. Удовлетворенность работников своей работой может самым непосредственным образом влиять на конкурентоспособность и выживание организации.

Мотивы, связанные с трудовой деятельностью человека, можно разделить на три группы: мотивы трудовой деятельности, мотивы выбора профессии, мотивы выбора места работы. Конкретная деятельность определяется всеми этими мотивами.

Побудительными причинами, заставляющими заниматься человека трудом могут быть: побуждения общественного характера (осознание необходимости приносить людям пользу); получение определенных материальных благ для себя и семьи; удовлетворение потребности в самоактуализации, самовыражении, самореализации.

Общие мотивы трудовой деятельности реализуются в конкретных профессиях. Сознательный выбор профессии происходит с ориентацией человека на имеющиеся у него социальные ценности. Если главным для человека является общественный престиж, то профессия выбирается исходя из существующей моды, престижности профессии в обществе.

Интересен подход в изучении структуры мотива трудовой деятельности, предложенный румынским социологом К. Замфир [4]. Она исходит из представления о трех составляющих мотивации: внутренней мотивации (ВМ), внешней положительной мотивации (ВПМ) и внешней отрицательной мотивации (ВОМ). Под внутренним мотивом автор понимает то, что порождается в сознании человека самой трудовой деятельностью: понимание ее общественной полезности, удовлетворение, которое приносит работа, т. е. результат и процесс труда.

Внутренняя мотивация возникает, как полагает автор, из потребностей самого человека, поэтому на ее основе он трудится с удовольствием, без какого-либо внешнего давления.

Внешняя мотивация содержит те мотивы, которые находятся за пределами самого работника и труда как такового: заработок, стремление к престижу и т. д.

Внутренняя мотивация, с точки зрения удовлетворенности трудом и его производительности, наиболее эффективна.

Теряют свою силу при многократном повторении и внешние отрицательные мотиваторы.

К. Замфир считает, что для высокой эффективности труда наиболее благоприятно такое соотношение между рассмотренными тремя видами мотивации, при котором центральное место, занимают внутренние мотивы при одновременном использовании внешних положительных мотивов и исключении, по возможности, или ограничении внешних отрицательных мотивов.

Литература

1. *Леонтьев, Д.В.* Жизненный мир человека и проблема потребностей / Д.В. Леонтьев // Психологический журнал. – 1992. – № 2. – С. 17–19.
2. *Леонтьев, Д.В.* Системно-смысловая природа и функции мотива / Д. Леонтьев // Вестник МГУ. – 1993. – № 2. – С. 6.
3. *Коростелева, С.* Мотивация персонала – искусство побуждать людей делать свою работу хорошо / С. Коростелева // Управление персоналом. – 2008. – № 2. – С. 25.
4. *Замфир, К.* Удовлетворенность трудом / К. Замфир. – М.: РИОР, 1993. – 169 с.